MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Mongolia:
Enhancing Resource
Management through
Institutional Transformation

ШИЛЖИЛТИЙН МАНЛАЙЛЛЫН ҮЙЛ ЯВЦ

Ирэх 5 жилд Монгол улсыг төрийн албанд гарах хамгийн гол 2 өөрчлөлт юу вэ?

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Та эдгээр өөрчлөлтод ямар нөлөөө үзүүлж чадах вэ?

MERIT
A CESO AND WUSC PROGRAM

Энэ хүмүүсийн хэнийг нь агуу удирдагч гэж боддог бэ? Удирдагчийн нэрийг бичээрэй!



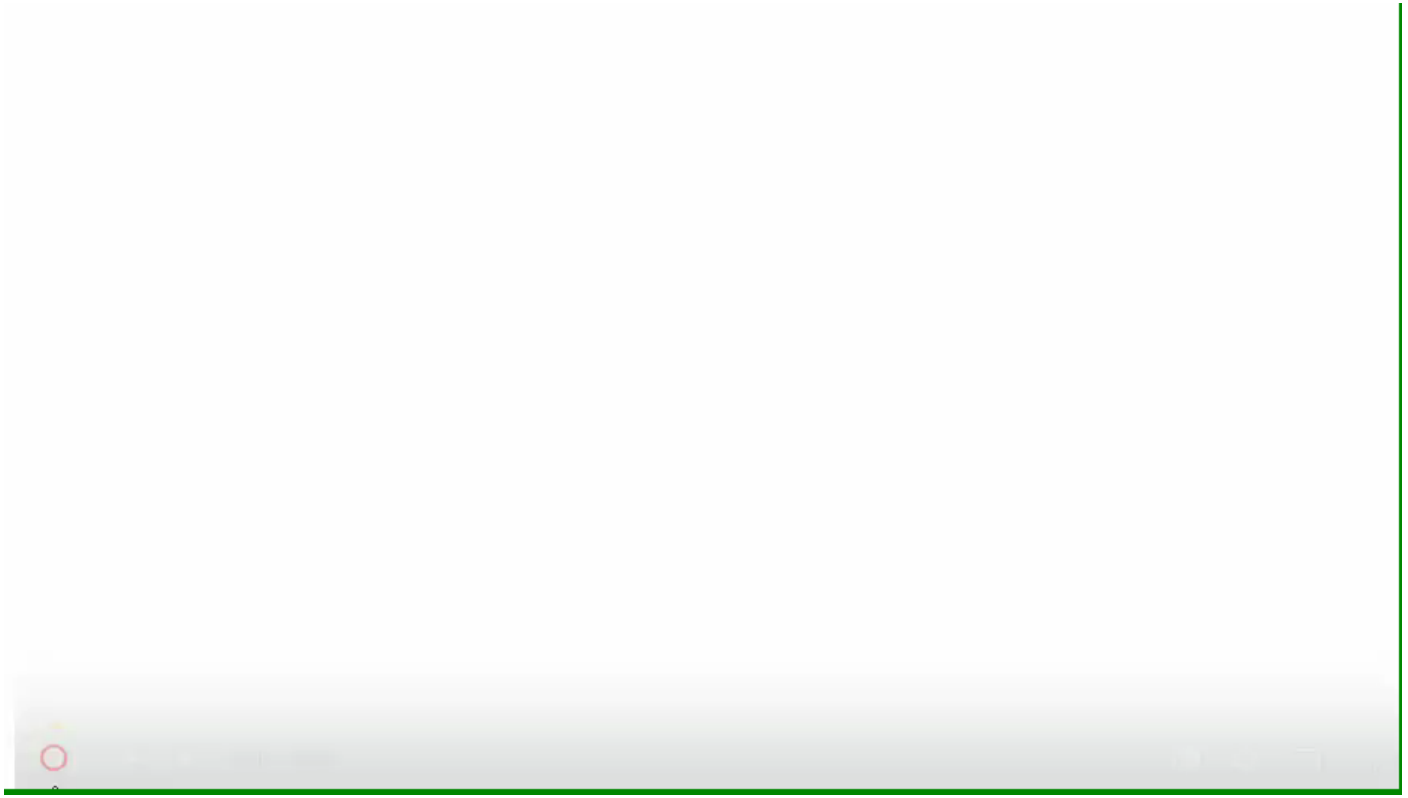
IPAC IAPC

Манлайллын онол

- **Манлайлал = эрх мэдэл + эрч хүч**

- **Шинж чанарын онол:** манлайлал нь хувь хүний өвөрмөц шинж чанартай холбогддог.
- **Зан төлвийн онол:** манлайлагчийн зан төлөв, ялангуяа баг хамт олондоо хэрхэн хандаж байгаагаар илэрдэг.
- **Болзошгүй байдлын онол:** энэ онол нь нөхцөл байдал манлайллын арга барил, хандлагыг тодорхойлдог гэж үздэг.
- **Эрх мэдэл ба нөлөөллийн онол**: үр дүнд хүрэхийн тулд ямар арга хэрэгслийг эрх мэдлийнхээ хүрээнд тухайн манлайлагч ашигласныг авч үзэх.

David Marquet –н манлайлал



David Marquet - н манлайлал

David Marquet – Агуу их

https://www.youtube.com/watch?v=OqmdLcyES_Q

Шилжилтийн (трансформацын) манлайлал

Менежмент бол юмыг зөв хийхийг хэлнэ, харин манлайлал зөв зүйл хийхийг хэлнэ.

(Уоррен Веннис ба Питер Друкер)

- **Трансформацын манлайлал** бол "байгууллагын алсын хараа руу чиглүүлэгч" болж ажилладаг удирдагчийн тухай юм:
  - -Алсын хараг тодорхойлох
  - -Бусдад алсын хараг баримжаалан ажиллах урам зориг өгөх
  - -Алсын хараг ажил хэрэг болгоход шаардлагатай багийг бэлтгэх, сургах
  - -Алсын хараг амжилттай болоход шаардлагатай ажлуудыг удирдана



Шилжилтийн (трансформацын) манлайлагч





Төрийн байгууллагад сайн хэрэгжиж байгаа хандлага

- Зэрэг дэвд хязгаарлагдмал ач холбогдол өгөх – шаардлагатай үед удирдагч шийдвэр гаргана
- Багаар ажиллах - хүн бүрийн оруулсан хувь нэмэрт адил тэгш, хүндэтгэлтэй хандах (туршлага, ба чадамж хуримтлагдана)
- Эрх мэдлийн хуваарилалт байх ёстой яагаад гэвэл хүмүүс зорилгоо биелүүлэхэд шаардлагатай болдог.
- Эрх мэдэл нь хэн нэгнийг илүү болгох зорилготой биш юм.

"Эрх мэдэл бүхий дарангуйлагчийн хувьд хамтын ажиллагааны манлайлал хэрэгждэггүй. Таны үүрэг бол шаардах, тушаахаас илүүтэйгээр зааж чиглүүлэх, сургах, туслахад оршино."

Шилжилтийн (трансформацын) манлайлагч

Сорилууд:

- Цаг их үрэгдэх
- Шаардлага өндөр байх
- Хэт их ядраах
- Шийдвэр гарахгүй удаж гонсойх
- Замбараагүй байдал
- Үнэт зүйлс нь хоорондоо тохирохгүй үед сорилттой тулгарах

Давуу талууд:

- Илүү найдвартай шийдлүүд; илүү сайн итгүүлэх; илүү сэдэлжүүлэх; илүү дэмжлэгүүд; хамтын хариуцлага; урам зориг; хурдан хэрэгжүүлэлт
- Дотно харилцаа; хамтран суралцах; сэтгэл догдлох, аз жаргал
- Илүү хүчирхэг байгууллага, илүү инноваци, бүтээлч байдал, хүчтэй соёл, уян хатан байдал, илүү нарийн түвэгтэй болж байгаа зүйлүүдтэй ажиллах чадвар

Менежерийн ур чадварын шинэчлэл



Менежерүүдээс хүлээж буй ихэнх шинэ чадварууд нь үнэндээ бол манлайллын ур чадварууд юм.

Илүү үр дүнтэй манлайлагч болох нь

- Манлайлагчийн бусдад нөлөөлөх гол арга хэрэгсэл нь эрх мэдэл, харилцаа холбоо юм
  - Харилцан яриа нь эрх мэдлийг даван гарч чадна
  - Харилцан яриа нь чин сэтгэлээсээ хандах ба ур чадварыг шаарддаг
- Аль болох нээлттэй, үнэнч шударга байх ёстой (өөрийн эрх мэдлээ ямар үед ашиглахаа бусдад ойлгуулах)
- Бусдад тогтолцоог болон түүн дэх өөрийнхөө үүргийг ойлгоход нь тусал
- Харилцаа холбоогоо өөрийн багийнхаа болон хамт олныхоо ажлыг дэмжихэд ашиглана уу (өөрийн ажил мэргэжлийн хөгжил биш)
- Бусдын ирээдүйг тэдний байр сууринаас (ажилтнууд, үйлчлүүлэгчид, сонирхогч талууд, аж үйлдвэрүүд, улс төрчид, ахлах гүйцэтгэх удирдлагууд г.м.) ойлгохыг, үнэлэхийг хичээ
- Ширээн дээр шинэ зүйл тавьж байхыг хичээ
- Өөрийн манлайлал болон өөрийн туршлагын хоорондох ялгааг таних
- Эелдэг, хүндэтгэлтэй бай

Манлайлах & Дагалдах

- Хэдэн хүн манлайллын хичээл үзсэн бэ?
- Хэдэн хүн дагалдах хичээлийг үзсэн бэ?
- Дагалдагч нарт байгууллагын амжилтын 80% оногддог (Kelly 1992)
- Ихэнх онол / сургалтад манлайлал болон бусдыг удирдахад гол анхаарлаа хандуулдаг
- Үр дүнтэй дагалдагчид үүрэг даалгавраа биелүүлэхдээ бодлоготой ханддаг. Тэд санаачилга, итгэл үнэмшил, урам зориг авчирдаг. Үр дүнтэй дагалдагч нар доорх шинж чанартай байдаг:

➢1. Тэд өөрсдийгөө сайн удирддаг

➢2. Тэд ажилдаа сэтгэл гаргадаг

➢3. Тэд өөрсдийн чадавхыг бий болгодог

➢4. Тэд эр зоригтой, итгэлтэй, шударга



Дагалдагч

Хамтран ажиллахад манлайлал ба дагалдал хэрэгтэй!

Манлайлал бол гол зорилтуудыг тодорхойлдог – дагалдагч нар тэдгээрийг ажил хэрэг болгодог!

Хүн болгон манлайлагч бөгөөд дагалдагч!

Хэзээ манлайлах, хэзээ дагалдах бэ?



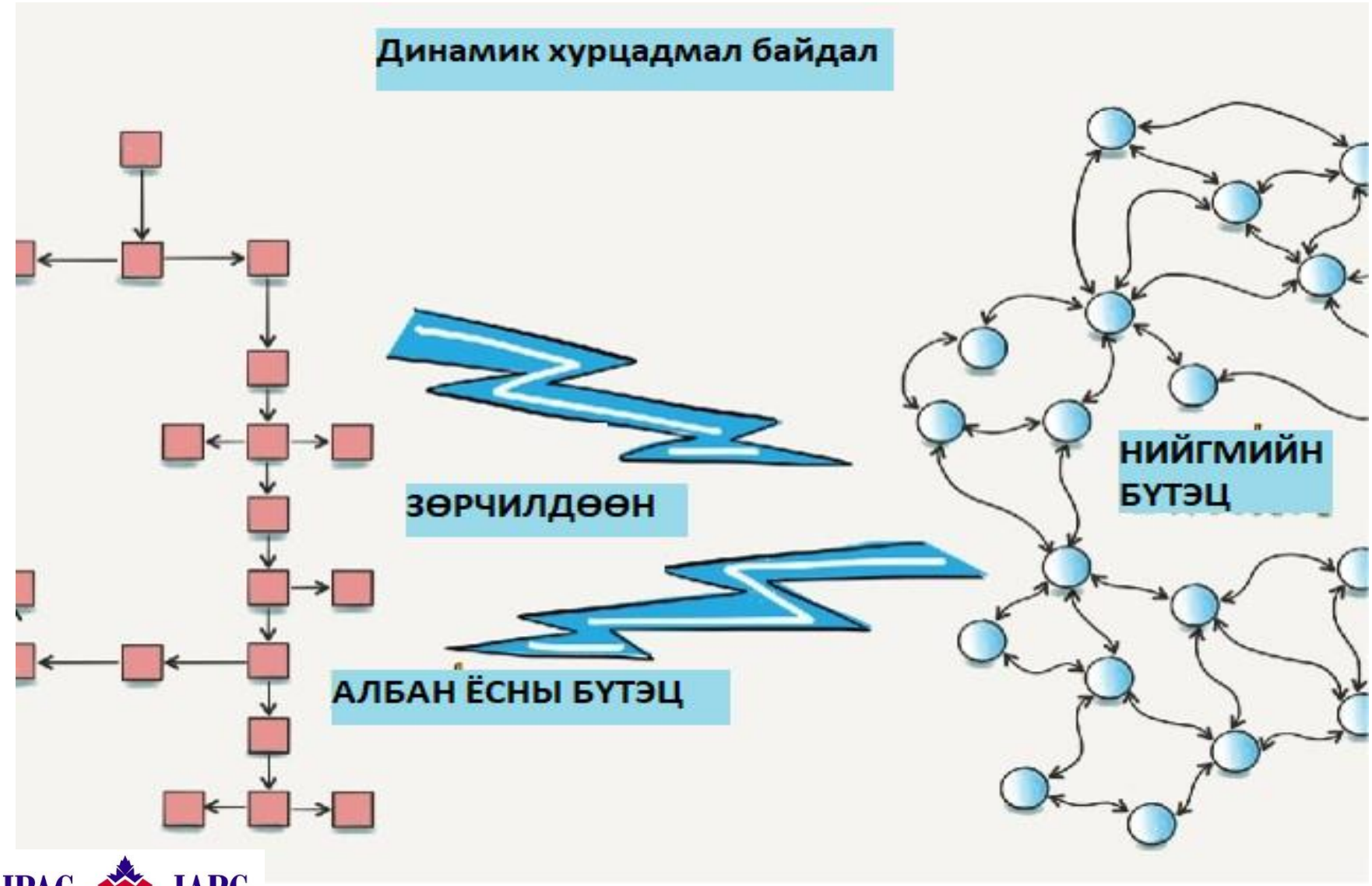


Кейс судалгаа: Холбооны хадгаламжийн даатгалын компани

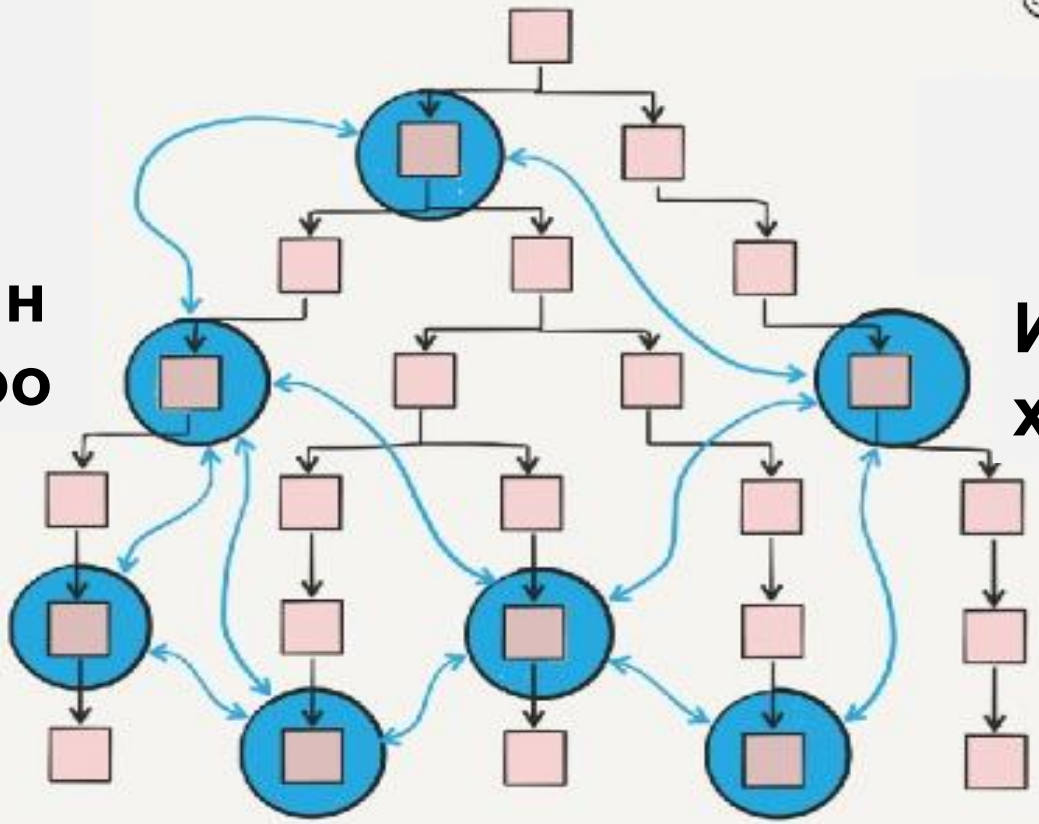
- 2007 оны ажиллагсдын оролцооны судалгаа – 21-р байранд орсон
- Ажилчдын удирдлагадаа итгэх итгэл үнэмшил дутагдалтай; эрх мэдэлгүй, шийдвэр гаргахад бага үүрэгтэй
- 2009 онд өөрсдийн сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулсан - Соёлын Өөрчлөлтийн Санаачилга - бүгд үр дүнтэй дагалдахыг оруулаад
- Үр нөлөөтэй харилцаа холбоо, төлөөлөлийн стратеги, нөлөөлөл ба үнэмшил, итгэлцэл, үнэт зүйлс багтсан
- 2011 гэхэд 21-р байрнаас 1-р байр руу орсон! (гуравхан жилийн дотор)
- Удирдлагадаа итгэх итгэл 40% -р өссөн, шийдвэр гаргах эрх мэдэл хоёр дахин нэмэгдсэн

Нийгмийн манлайлал


Албан ёсны орон зай
Албан бус орон зай
Зэрэг дэв
Багууд
Албан ёсны эрх мэдэл
Албан ёсны суваг
Нийгмийн манлайлал
Нийгмийн сувгууд
Мэдрэмж
Олон нийт
Албан бус эрх мэдэл
Нэр хүнд
Formal Technology
Social Collaborative Tech


Динамик хурцадмал байдал
НИЙГМИЙН БҮТЭЦ
ЗӨРЧИЛДӨӨН
АЛБАН ЁСНЫ БҮТЭЦ

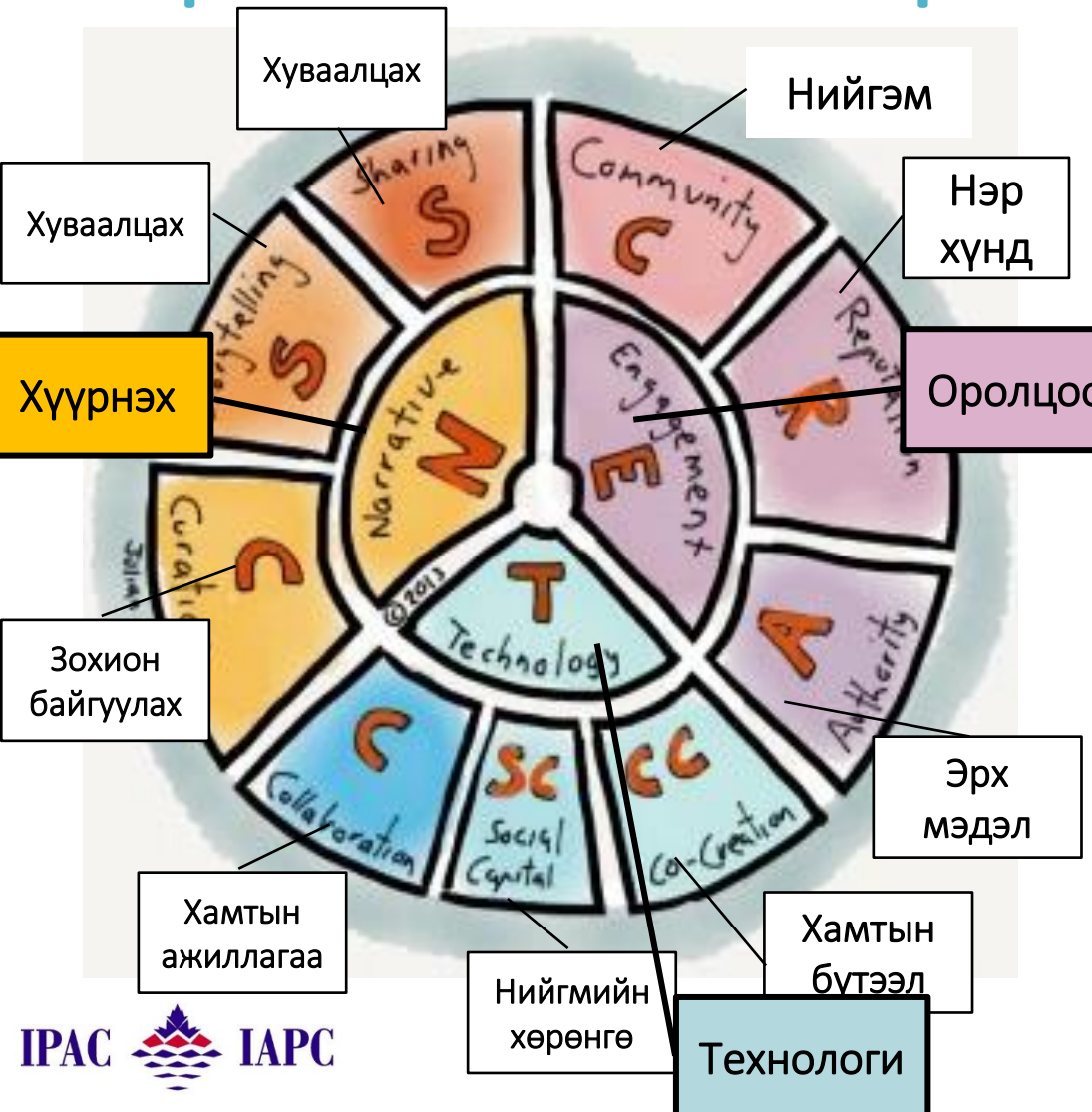
НИЙГМИЙН ХУВЬД ДИНАМИК БАЙГУУЛЛАГА



Нийгмийн тогтолцоо

Итгэлцлийн холбоо

Сүлжээний загвар



- Өөрийн үүргийг сонгож, Танд хэрэг болох ур чадваруудыг сайн эзэмших
- Үр дүнтэй харилцах, хуваалцах.
- Хамт олонтой болох түүн доторх өөрийн үүргийг ойлгох
- Нэр хүнд болон эрх мэдлийн хоорондын холбоог ойлгох.
- Даруу байдал, тэгш байдлын талаар нийгмийн капиталыг бий болго.